



Nantes, le 19 décembre 2018

L'Inspecteur d'Académie,  
Directeur académique des services de l'Éducation Nationale  
Directeur des Services Départementaux de  
l'Éducation Nationale de la Loire Atlantique

A

Mesdames et Messieurs les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

s/c de Mesdames les Inspectrices et Messieurs les Inspecteurs  
de l'Éducation Nationale

Division des Ressources  
Humaines

Affaire suivie par :  
Sylvie GERARDOT-PAVEGLIO  
Chef de bureau DRH1

drh1-44@ac-nantes.fr

BP 72616  
44326 NANTES CEDEX 3

**Objet : Congés non rémunérés pour l'année scolaire 2019-2020 :  
congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, disponibilité  
et demande de réintégration après congé parental, congé de présence parentale, congé de  
solidarité familiale, disponibilité**

*Références : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*

*Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002.*

La présente circulaire a pour objet de présenter les modalités d'attribution et les effets du congé parental du congé de présence parentale, du congé de solidarité familiale, de la disponibilité et des conditions de réintégration.

## **I – Congé parental**

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant.

### **I-1 Modalités d'attribution du congé parental**

Il est accordé **de droit** après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui peut intervenir au préalable.

Le congé parental peut ne pas débiter immédiatement à l'issue d'un congé pour maternité ou pour adoption et n'intervenir qu'au terme d'une période de reprise d'activité.

Il cesse au plus tard et de plein droit au **3ème anniversaire de l'enfant**, ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de trois ans. Pour l'enfant adopté âgé de plus de trois ans mais encore soumis à l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de son arrivée au foyer.

L'agent est placé en congé parental par périodes de **6 mois renouvelables**. Il peut toutefois demander à ce que cette durée soit écourtée. Dans ce cas, sa réintégration anticipée interviendra obligatoirement aux dates de rentrées scolaires, qu'il s'agisse des petites ou des grandes vacances

scolaires. Elle entraînera par ailleurs la perte du bénéfice de ce congé. En effet, le congé parental pris au titre d'un même enfant n'est pas fractionnable sur la période y ouvrant droit.

La demande de congé parental doit être adressée par voie hiérarchique au moins **deux mois** avant le début du congé. La demande de renouvellement doit quant à elle être formulée dans un délai de **deux mois** avant l'expiration du congé en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Ainsi, il appartient à chaque enseignant en position de congé parental de faire connaître à l'administration son choix de prolonger son congé ou de réintégrer, au moins **deux mois** avant l'expiration du congé en cours (*formulaire 1 ci-joint*).

## I-2 Effets du congé parental

En ce qui concerne l'avancement d'échelon, les droits sont conservés pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est en outre considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

En matière d'affectation, l'agent conserve son poste dès lors que la durée de son congé parental est inférieure ou égale à **12 mois**. En revanche, le poste de l'agent dont la durée du congé s'avère supérieure à 12 mois devient vacant. Autrement dit, tout congé parental d'une durée supérieure à 12 mois entraîne la perte du poste.

S'agissant du calcul du barème, l'ancienneté de poste et/ou les bonifications acquises avant le départ en congé parental sont conservées pendant deux ans.

## II – Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une gravité particulière rendant indispensable la présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Le congé est accordé **de droit** par l'Inspecteur d'académie sur demande (*formulaire 2 ci-joint*) transmise au moins **quinze jours** avant le début du congé.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence d'un parent, et précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, à charge pour l'agent de transmettre sous quinze jours le certificat médical requis.

Le nombre de jours de congé ne peut excéder, au titre d'un enfant et d'une même pathologie, **310 jours** entiers ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Le décompte de cette période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Au terme de la durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé mentionnée dans le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours et des 36 mois.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'administration.

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'Inspecteur d'Académie le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. S'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, il en informe l'administration au moins quarante-huit heures à l'avance.

Le titulaire du droit au congé de présence parentale peut renoncer au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, sous réserve d'en avoir informé l'Inspecteur d'Académie avec un préavis de quinze jours.

Le bénéficiaire d'un congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais perçoit des Allocations Journalières de Présence Parentale (AJPP).

Le congé est pris en compte pour la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004.

Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation.

A l'expiration de la période de congé de présence parentale, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi.

### III – Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une soeur, une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (pour l'accompagner dans ses démarches, pour assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé est accordé par l'Inspecteur d'académie sur demande (*formulaire 3 ci-joint*) accompagnée d'un certificat médical attestant l'état de santé de la personne accompagnée. Le congé est accordé pour une période maximale de **trois mois**, renouvelable une fois.

Le bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré mais perçoit des allocations journalières d'accompagnement dans la limite de **21 jours** pour un congé à temps complet ou de **42 jours** pour un congé à temps partiel.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

La période de congé est prise en compte, dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de la pension, sous réserve de l'acquittement des cotisations pour pension à l'issue du congé.

Le congé de solidarité familiale prend fin, soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure à la demande du bénéficiaire.

### IV - Disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire titulaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Les professeurs des écoles stagiaires ne peuvent en bénéficier.

Les demandes de disponibilité pour la prochaine année scolaire doivent être adressées à la DRH1 (*formulaire 4 ci-joint*) pour **le 31 janvier 2019, délai de rigueur** sauf cas de force majeure.

S'il s'agit d'une première demande de disponibilité, elle doit être transmise par la voie hiérarchique.

Les demandes de disponibilité en cours d'année scolaire ne seront autorisées qu'à titre exceptionnel après examen par l'Inspecteur d'Académie.

Vous trouverez en annexe 1 la liste des différents motifs de disponibilité ainsi que les pièces justificatives nécessaires dans certains cas et devant obligatoirement accompagner les demandes.

Il est rappelé aux enseignants actuellement en position de disponibilité et arrivant au terme de leurs droits, **qu'il leur appartient de faire une demande de réintégration ou une demande de radiation des cadres.**

Conditions de perte de poste :

- **disponibilité pour divers motifs** (convenances personnelles, suivi de conjoint, élever un enfant) : perte du poste quelle que soit la durée de la disponibilité, mais conservation de l'ancienneté de poste et/ou des bonifications acquises avant le départ en disponibilité, pendant 2 ans.

- **disponibilité pour donner des soins** à un parent/ascendant/enfant : conservation du poste jusqu'à la fin de l'année scolaire puis examen de la situation au cas par cas et conservation de l'ancienneté de poste et/ou des bonifications acquises avant le départ en disponibilité.

#### **V – Réintégration après congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, disponibilité**

Les demandes de réintégration après disponibilité doivent être adressées à la DRH1 via le formulaire 4, pour **le 31 janvier 2019, délai de rigueur** sauf cas de force majeure.

Les réintégrations en cours d'année scolaire après disponibilités ne seront autorisées **qu'à titre exceptionnel** après examen individuel par l'Inspecteur d'Académie.

La réintégration après disponibilité est subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude à la reprise des fonctions (une liste est disponible sur le site de l'Agence Régionale de Santé de Loire-Atlantique).

Les réintégrations après congés doivent être adressées à la DRH 1 via le formulaire 4.

Les enseignants veilleront à préciser la quotité de travail dans le cas où ils souhaiteraient reprendre à temps partiel et devront faire en parallèle faire une demande de travail à temps partiel.

  
Philippe CARRIERE

Pièces jointes :

1. Formulaire congé parental
2. Formulaire congé de présence parentale
3. Formulaire congé de solidarité familiale
4. Formulaire disponibilité

## ANNEXE 1 - DISPONIBILITE - PERSONNELS TITULAIRES

	MOTIF	DUREE MAXIMALE POUR L'ENSEMBLE DE LA CARRIERE	FORMALITES ET PIECES JUSTIFICATIVES
<b>Disponibilité de droit</b>	Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant, ou un ascendant à la suite d'un accident ou pour maladie grave	<b>1 an renouvelable dans la limite de 9 ans</b> dans les conditions requises pour l'obtenir	Certificat médical
	Pour élever un enfant de moins de 8 ans.	<b>1 an renouvelable</b> dans les conditions requises pour l'obtenir.	Fiche familiale d'Etat Civil
	Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.	<b>1 an renouvelable dans la limite de 9 ans</b> dans les conditions requises pour l'obtenir	Certificat médical
	Pour suivre le conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle à raison de sa profession en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.	<b>1 an renouvelable</b> dans les conditions requises pour l'obtenir	Attestation de l'employeur du conjoint
	Pour déplacement dans les DOM, TOM, à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.	<b>6 semaines maximum par agrément</b>	Attestation d'agrément
	Pour exercer un mandat d'élu local	<b>Durée du mandat</b>	
<b>Disponibilité sur autorisation</b>	Etudes ou recherches présentant un intérêt général.	<b>1 an renouvelable dans la limite de 6 ans</b>	Certificat de scolarité
	Convenances personnelles.	<b>1 an renouvelable dans la limite de 10 ans</b>	
	Pour créer ou reprendre une entreprise.	<b>2 ans maximum - non renouvelable</b>	Avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans l'administration

La disponibilité est accordée sur demande écrite (formulaire 4 ci-joint).

La réintégration après disponibilité est subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions.